

07

Septembre
2016

L'épargne salariale n'est pas un sujet nouveau, il fait même partie des sujets récurrents de la protection sociale pour ceux qui négocient ou renégocient chaque année en entreprise des accords de participation et/ou d'intéressement. Début 2016, les encours de l'épargne salariale en France représentaient 119 milliards d'euros et concernaient 11 millions de salariés*. Il n'est donc pas étonnant que ce sujet soit au cœur des préoccupations d'une majorité des syndicats depuis 14 ans avec le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) qui labellise des offres d'épargne salariale favorisant les placements socialement responsables avec des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Aujourd'hui, cette préoccupation s'accroît au niveau des branches avec la loi Macron du 06/08/2015.

Les partenaires sociaux vont devoir négocier avant le 30/12/2017 la mise en place ou la prolongation d'un accord conventionnel d'intéressement et/ou de participation pour favoriser l'accès des petites entreprises profitant très peu de ce dispositif**. Pour notre 7^e lettre Adéis, nous avons donc choisi de décrypter l'épargne salariale pour mettre l'accent sur ses mécanismes avantageux et faire un état des points à négocier par les partenaires sociaux.

●●● Jérôme Bonizec) Directeur Général

Épargne salariale : l'enjeu des branches pour 2017

AVEC LA LOI DU 06/08/2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES – NOMMÉE LOI MACRON – LES BRANCHES ONT L'OBLIGATION DE NÉGOCIER DES ACCORDS DE PARTICIPATION ET / OU D'INTÉRESSEMENT POUR ENCOURAGER L'ACCÈS DES PETITES ENTREPRISES À L'ÉPARGNE SALARIALE. MAIS QU'EST-CE QUE L'ÉPARGNE SALARIALE, COMMENT CELA FONCTIONNE ? QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES ? QUELS SONT LES POINTS DE NÉGOCIATION À MAÎTRISER POUR LES NÉGOCIATEURS DE BRANCHE ?... EXPLICATIONS.

Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs qui permet aux salariés de constituer une épargne par le biais de son entreprise. Il existe différentes solutions d'épargne salariale selon les objectifs de placement des salariés.

Les principaux sont le PEE (plan d'épargne entreprise), placement à moyen terme et le PERCO (plan d'épargne retraite collective), placement à long terme ayant pour objectif de se constituer une retraite supplémentaire.

Ces placements sont principalement alimentés par les primes d'intéressement et les participations aux bénéfices négociées par accord que le salarié reçoit de l'entreprise. Mais il peut également faire des versements libres (versements volontaires).

Intéressement et participation, le mécanisme de l'épargne salariale !

L'intérêt principal de l'épargne salariale réside dans son système d'alimentation via la participation et l'intéressement que l'entreprise verse au salarié et qui permet -aux entreprises

comme aux salariés- de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux (voir encadré page suivante). Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprises et les mandataires sociaux, non salariés, peuvent aussi en bénéficier.

La participation aux bénéfices : toutes les entreprises à partir de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un accord de participation afin de distribuer une fraction de leurs bénéfices à tous leurs salariés (éventuellement condition d'ancienneté dans l'entreprise mais ne pouvant dépasser 3 mois). Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la participation est facultative.

La prime d'intéressement : elle est associée aux résultats de l'entreprise ou aux critères de performance collectifs (quantitativement mesurables) définis par accord.

Elle permet ainsi de rassembler les salariés sur des objectifs concourants à l'amélioration de la performance de l'entreprise.

La mise en place de la prime d'intéressement est facultative pour toutes les entreprises.

*Source : selon les chiffres de l'AFG début 2016 (association française de la gestion financière)
** les TPE et PME de moins de 50 salariés représentent 99% des 3,6 millions d'entreprises françaises.
Elles emploient 51,6% des salariés du privé (sources Insee 2012 et Pôle Emploi)

Ces deux sources de revenu sont une capacité d'épargne supplémentaire pour les salariés, optimisée par les avantages qu'offrent le PEE et/ou le PERCO.

En effet, au moment de verser le montant de la participation et/ou de la prime d'intéressement aux salariés, ces derniers peuvent choisir de percevoir tout ou partie de ce montant immédiatement*. Ils peuvent aussi décider de l'épargner directement dans le PEE et/ou PERCO. Ce choix leur offre également la possibilité de profiter de l'abondement de l'entreprise.

A savoir : toute négociation ou renégociation d'un accord de participation / intéressement ouvre obligatoirement une discussion sur les PEE et le PERCO.

*Les sommes perçues immédiatement sont imposables sur le revenu de l'année en cours.

L'abondement de l'entreprise – l'atout majeur de l'épargne salariale !

L'abondement est une contribution apportée par l'entreprise qui vient s'ajouter au versement de la participation et/ou de l'intéressement, et qui peut être revu chaque année en fonction des possibilités financières de l'entreprise, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires des entreprises (NAO).

Grâce à cette contribution, la rentabilité de l'épargne salariale devient très performante !

Par exemple, pour un abondement de l'entreprise de 50% si le salarié verse 200€, l'entreprise verse 100 €, l'épargne est de 300€ immédiatement.

L'abondement peut aussi compléter les versements volontaires et les jours de congés (voir infographie du point d'expert).

Le montant de l'abondement a une double limite, il ne doit pas dépasser :

- 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (fixé au 1er janvier) pour le PEE, soit 3 089 euros en 2016 (16 % pour le Perco, soit 6 178 euros) ;
- et 300 % du versement effectué sur le PEE ou le PERCO. Ainsi, si une personne verse 1 000 euros sur son PEE, l'abondement maximal de l'entreprise est de 3 000 euros.

A noter que l'entreprise doit respecter un abondement minimum correspondant à la prise en charge des frais de gestion administrative.

LES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Pour les entreprises, sur les sommes versées au titre de la participation, l'intéressement et l'abondement

- Exonération des charges sociales patronales (hors CSG/CRDS)
- Exonération de la taxe sur les salaires
- Exonération de la taxe d'apprentissage, des participations sur les salaires (formation professionnelle continue, effort de construction)
- déductibilité du bénéfice imposable pour le calcul de l'impôt sur les sociétés.

Pour les salariés

- Rentabilité immédiate via l'abondement de l'employeur
- Exonération des charges sociales salariales sur les montants de participation, d'intéressement et d'abondement
- Exonération d'impôt sur le revenu du versement employeur
- Exonération d'impôt sur le revenu des gains perçus (intéressement et abondement) si les sommes sont versées sur un plan d'épargne
- Nombreux cas de déblocage anticipés du capital sans remettre en cause les avantages fiscaux ci-dessus.

Le Zoom « Loi Macron »

La loi du 6/08/2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques – nommée Loi Macron – a adopté **plusieurs mesures pour encourager l'accès des petites entreprises au dispositif d'épargne salariale :**

- Les entreprises de moins de 50 salariés pourront bénéficier d'un dispositif d'intéressement conclu par la branche. En effet, les partenaires sociaux des branches ont une obligation de négociation pour la mise en place ou la prolongation d'un accord d'intéressement/ de participation jusqu'au 30/12/2017.
- Le seuil des 50 salariés - assujettissant les entreprises à la participation - est constaté pendant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des 3 dernières années et non plus 6 mois (consécutifs ou non) au cours de l'exercice.
- Si le seuil des 50 salariés est franchi par une entreprise appliquant un accord d'intéressement, elle dispose de 3 ans (3^e exercice clos) à compter du dépassement de ce seuil pour mettre en place la participation, sans cesser d'appliquer l'accord d'intéressement.
- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier depuis le 1^{er} janvier 2016 d'un forfait social de 8% (au lieu de 20%) pour la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation pour la première fois. Ce taux est applicable pendant 6 ans même en cas de franchissement du seuil des 50 salariés.

A savoir : La mise en place du PERCO ou PERCO-I (en cas d'accord de branche) nécessite l'existence préalable d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises (PEE/PEI).

L'épargne salariale avec la loi Macron offre des opportunités aux petites entreprises

L'épargne salariale est aussi un atout pour les petites entreprises qui cherchent des moyens pour favoriser leurs salariés :

- Donner l'opportunité de bénéficier d'un apport financier supplémentaire avec le PEE ;
- Permettre de compléter leur retraite avec le Perco ;
- Fidéliser en donnant accès aux mêmes dispositifs que les grandes entreprises ;
- Motiver en les associant aux résultats de l'entreprise ;
- Bénéficier d'un forfait social à 8% pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Favoriser aussi les employeurs : en plus des salariés, les chefs d'entreprise de 1 à 250 salariés et les mandataires sociaux peuvent bénéficier de l'épargne salariale et de tous ses avantages fiscaux et sociaux.

L'épargne salariale sera donc un enjeu de taille pour les branches en 2017 afin de permettre aux petites entreprises notamment de s'appuyer sur un accord participation et/ou d'intéressement pour bénéficier en toute simplicité de ces opportunités.

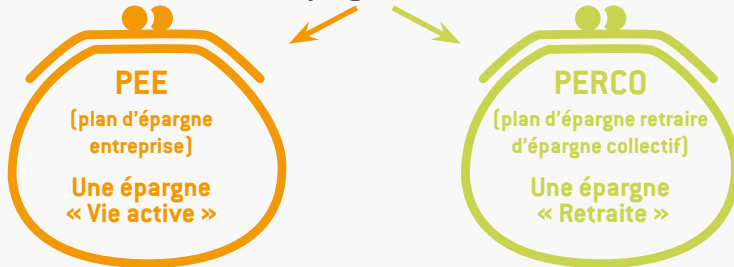


L'épargne salariale et les branches

Comprendre comment ça fonctionne et connaître tous les points de négociation d'un accord relatif à la participation, à l'intéressement, au PEE et au PERCO.

Tout commence par des accords de participation et/ou d'intéressement

Dispositif de l'épargne salariale



Comment alimenter ces dispositifs ?

Prime d'intéressement

Jusqu'à 50% du PASS* et 20% de la masse salariale

Prime exonérée de charges sociales et d'impôts ⁽²⁾⁽³⁾

Facultatif

Participation aux bénéfices

Jusqu'à 75% du PASS*

Prime exonérée de charges sociales et d'impôts ⁽²⁾⁽³⁾

Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés

Versements libres du salarié ⁽¹⁾

Facultatif

Jours CET ou jours de repos (congés, RTT...)

Jusqu'à 10 jours
Jours exonérés de charges sociales et d'impôts partiellement pour le PERCO

Facultatif



ABONDEMENT de l'entreprise

jusqu'à 300% des versements libres

jusqu'à 8% du PASS pour le PEE

Jusqu'à 16% du PASS pour le PERCO

Abonnement exonéré de charges sociales et d'impôts ⁽²⁾⁽³⁾

Comment sont investies ces sommes ?

Dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) combinant des placements multisupport des plus sécurisés au plus dynamisés

Comment récupérer ces sommes ?

- Sous forme de capital défiscalisé ⁽⁴⁾
- À partir de la 5^{ème} année
- 9 cas de déblocage anticipé



- Sous forme de rente viagère ou de capital défiscalisé ⁽⁴⁾ ou en mixte
- Au moment de la retraite
- 5 cas de déblocage anticipé

LES POINTS DE NÉGOCIATION DE L'ÉPARGNE SALARIALE :

La participation :

- Le calcul de la réserve spéciale de participation (formule légale ou dérogatoire)
- Les modes de répartition de la participation : uniformément entre tous les salariés, proportionnellement aux salaires, proportionnellement à la durée de présence, ou en combinant plusieurs de ces critères.

L'intéressement :

- Les critères de calcul de l'intéressement : augmentation du CA, baisse des frais généraux, baisse des réclamations Clients...

- La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires : répartition proportionnelle aux salaires perçus, répartition uniforme, selon la durée de présence, ou en combinant plusieurs de ces critères.

A préciser : globalement, l'intéressement ne peut dépasser 20% du total des salaires bruts des salariés [et pas uniquement des bénéficiaires] et individuellement 1/2 PASS par salarié [19 308€ en 2016]

PEE et PERCO

Les points de négociation portent principalement sur l'abondement :

- les niveaux d'abondement (les montants par exemple)
- les modalités d'abondement
- la source de l'abondement (sur l'intéressement, la participation, versement volontaire du salarié, les jours CET)

Mais aussi sur le choix du gestionnaire du PEE et du PERCO.

*PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

[1] Les versements provenant de l'épargne personnelle ne peuvent dépasser 25% des revenus bruts sur l'année en cours [hormis pour les chefs d'entreprise individuelle et les professions libérales : 25% du revenu professionnel servant de base à l'impôt sur le revenu de l'année N-1]

[2] Hors CSG/CRDS de 8% au 01/01/2016 - [3] Hors Forfait Social

[4] Sommes exonérées d'impôts sur les plus-values après Prélèvements Sociaux sur les plus-values de 15,5% au 01/01/2016



Adéis en 4 chiffres

- **1^{er}** groupement paritaire de prévoyance dédié à la protection sociale des branches professionnelles
- **70** branches professionnelles suivies
- **39** accords Santé
- **3** secteurs spécifiques pour une proximité optimale

Vos contacts

Responsable du secteur Agriculture, industries et transport (20 accords)
Jean-Pierre Guillotin • 06 85 03 82 18

Responsable du secteur Economie sociale, médico-social et enseignement (20 accords)
Aicha Tlibi • 06 07 74 97 31

Responsable du secteur Commerce et services (30 accords)
Pascal Ronzon • 06 09 51 02 34

Toutes les lettres Adéis sont téléchargeables sur notre site
www.adeis-branches.fr

Suivez nous sur twitter
@AdeisBranches



Notre équipe de spécialistes à votre service

Un service unique

Adéis est le groupement paritaire de prévoyance, porteur du « Développement des accords de branche » d'Apicil Prévoyance, de la Ciprev, d'Humanis Prévoyance et de l'Ipsec. Une mise en commun souhaitée en 2012 par les 4 membres fondateurs pour mettre à disposition des branches professionnelles une équipe de spécialistes de la couverture sociale conventionnelle.

Une vocation exclusive

Pour permettre à chaque branche professionnelle d'envisager sa protection sociale avec sérénité et efficacité, Adéis met à sa disposition un interlocuteur unique qui répond à l'ensemble de ses requêtes :

- une même interface pour l'ensemble des métiers de la protection sociale (prévoyance, santé, épargne salariale, retraite supplémentaire),
- une connaissance parfaite de la négociation collective de la protection sociale,
- une maîtrise de l'environnement juridique et fiscal/social,
- une organisation par secteur d'activité,
- un seul centre de gestion par accord,

Une ambition partagée

La démarche d'Adéis peut se résumer en 5 points :

- œuvrer pour une protection sociale complémentaire de qualité pour tous,
- être proche des partenaires sociaux et de leurs besoins,
- construire un dialogue paritaire de qualité,
- apporter des solutions d'assurance et de gestion adaptées,
- garantir la meilleure efficacité des dispositifs collectifs mis en place.

Un accompagnement permanent

A toutes les étapes de la mise en place d'un accord de branche, les professionnels d'Adéis sont présents pour vous accompagner :

- **avant l'accord**, notre intervenant est force de proposition concernant les garanties, les prestations de solidarité, les obligations légales à respecter...
- **pendant la mise en place**, il assure la mise en gestion de l'accord, le suivi de l'organisation des campagnes d'information...
- **après l'accord**, il présente les comptes de résultats, assure le suivi de l'accord et réagit à ses évolutions, en restant bien sûr votre interlocuteur privilégié. ●



La lettre Adéis • Support d'information périodique édité par Adéis • **Directrice de la publication** : Valérie Capmartuy
Adéis • Groupement Paritaire de Prévoyance régi par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale
29 boulevard Edgar Quinet 75014 Paris • Tél. 01 43 55 49 49 • www.adeis-branches.fr

Membres fondateurs : Apicil Prévoyance • Ciprev • Humanis Prévoyance • Ipsec